

2019.1.26@新春経済懇談会

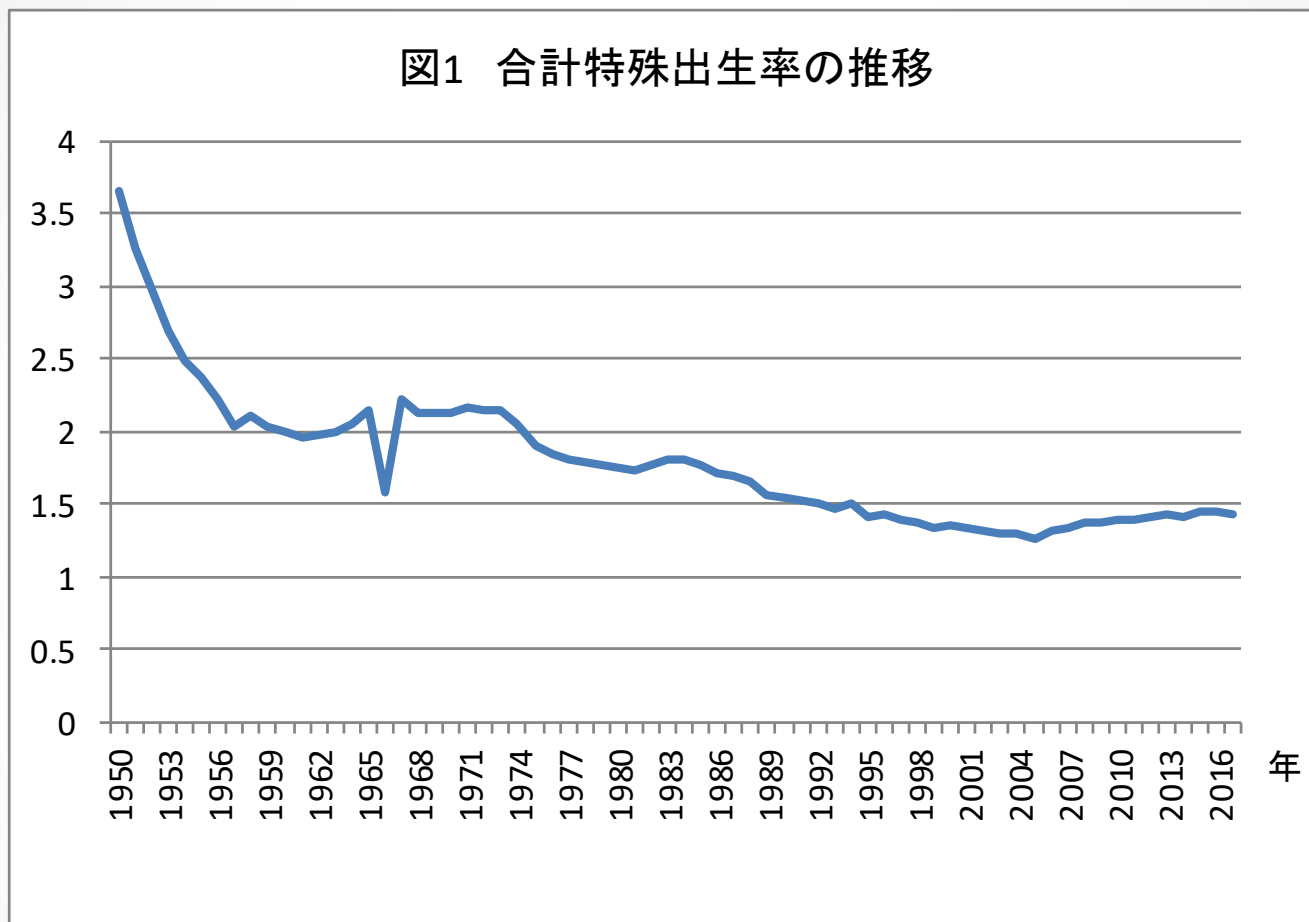
「日本経済の短期・中期・長期」

中期：高齢者就業の課題

太田聰一（1987年卒）
慶應義塾大学経済学部

I . 人口構成 ・ 人口 ・ 労働参加

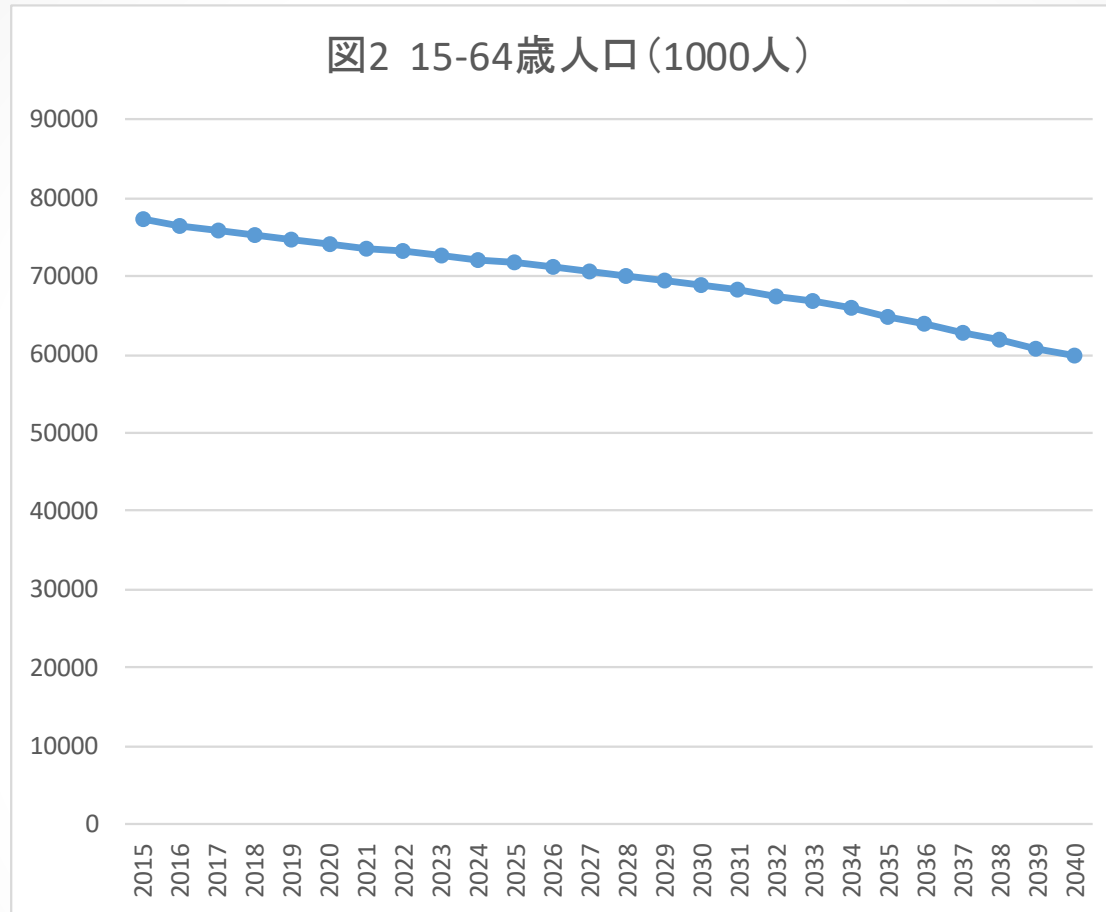
低下する出生率



(資料出所)厚生労働省「人口動態調査」2017年。

- 合計特殊出生率は1970年代に2を割り込み、その後も低下が続く

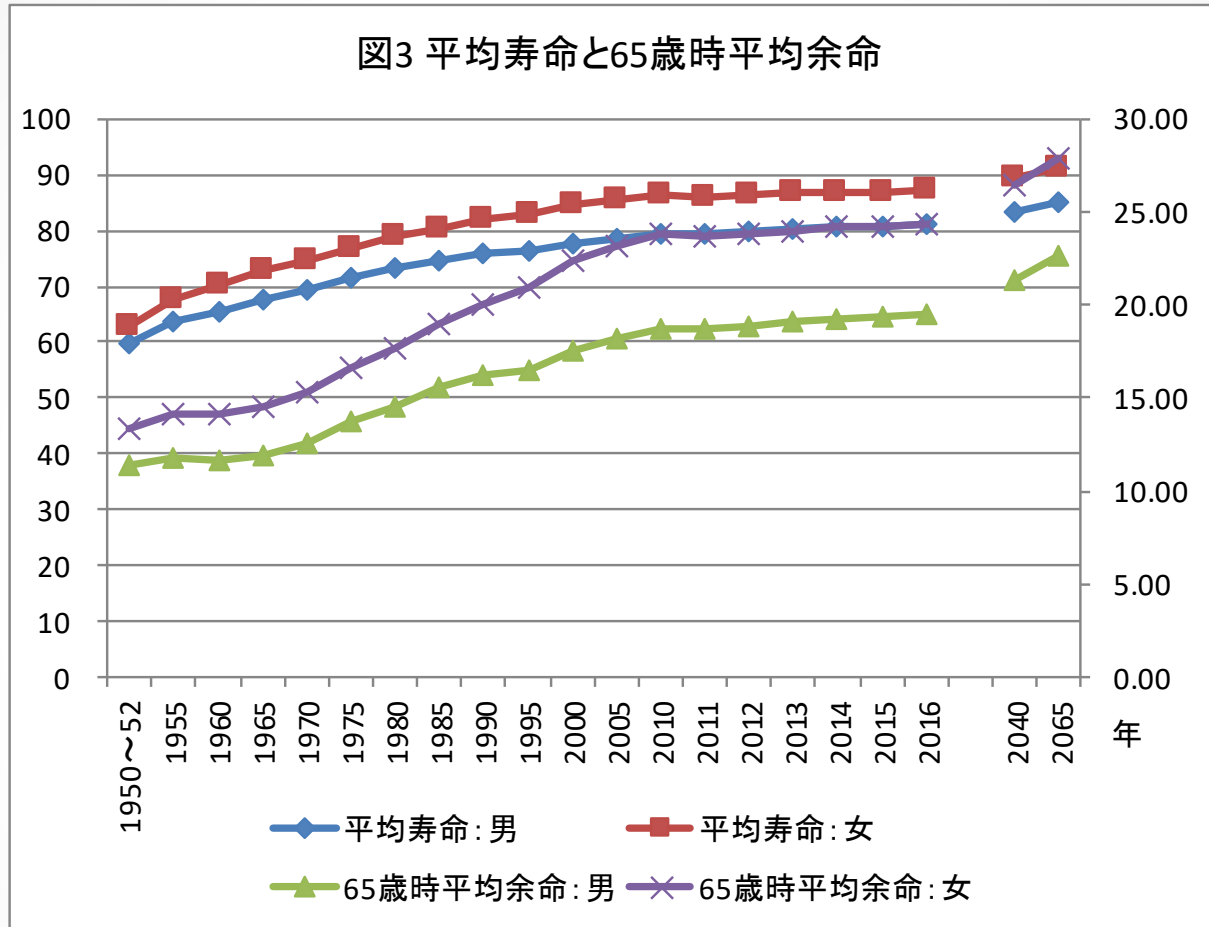
15-64歳層の人口減少



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所資料

➤ 長期的に低下傾向が続く

寿命の伸び

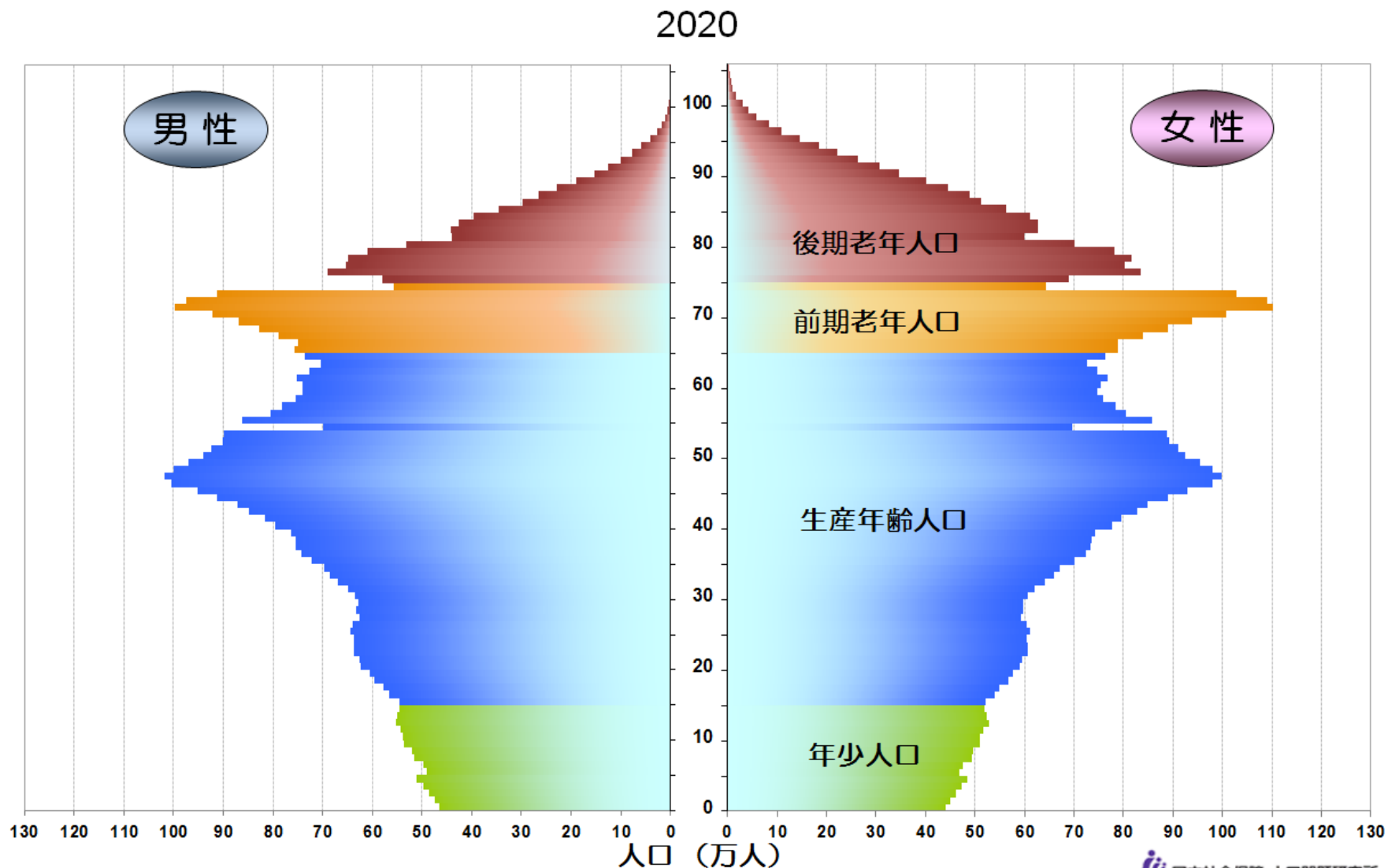


(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集 (2018)」。

➤ 傾向的に寿命と余命は伸びている

人口ピラミッド (2020年)

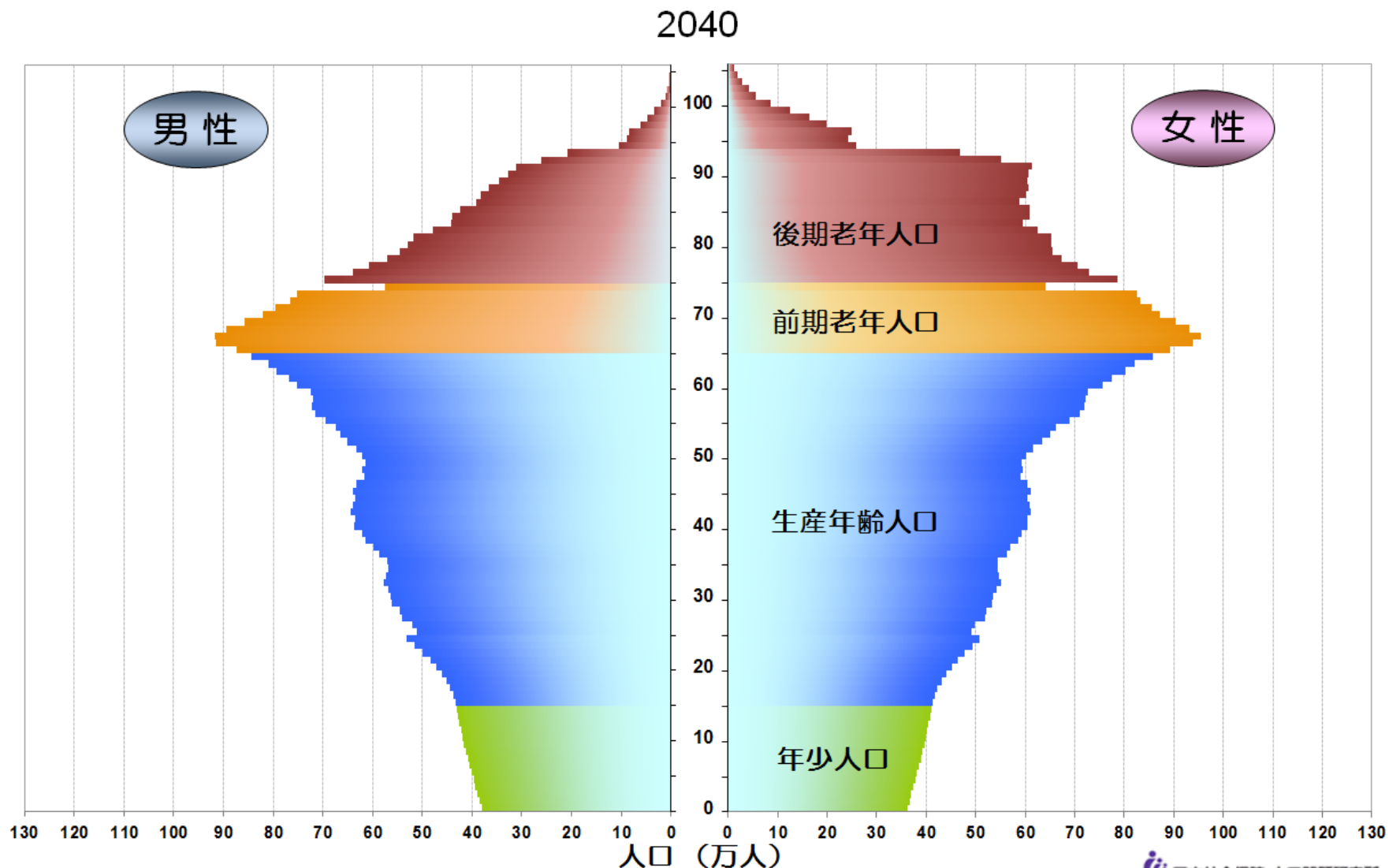
図4



資料：1965～2015年：国勢調査、2020年以降：「日本の将来推計人口（平成29年推計）」（出生中位(死亡中位)推計）。

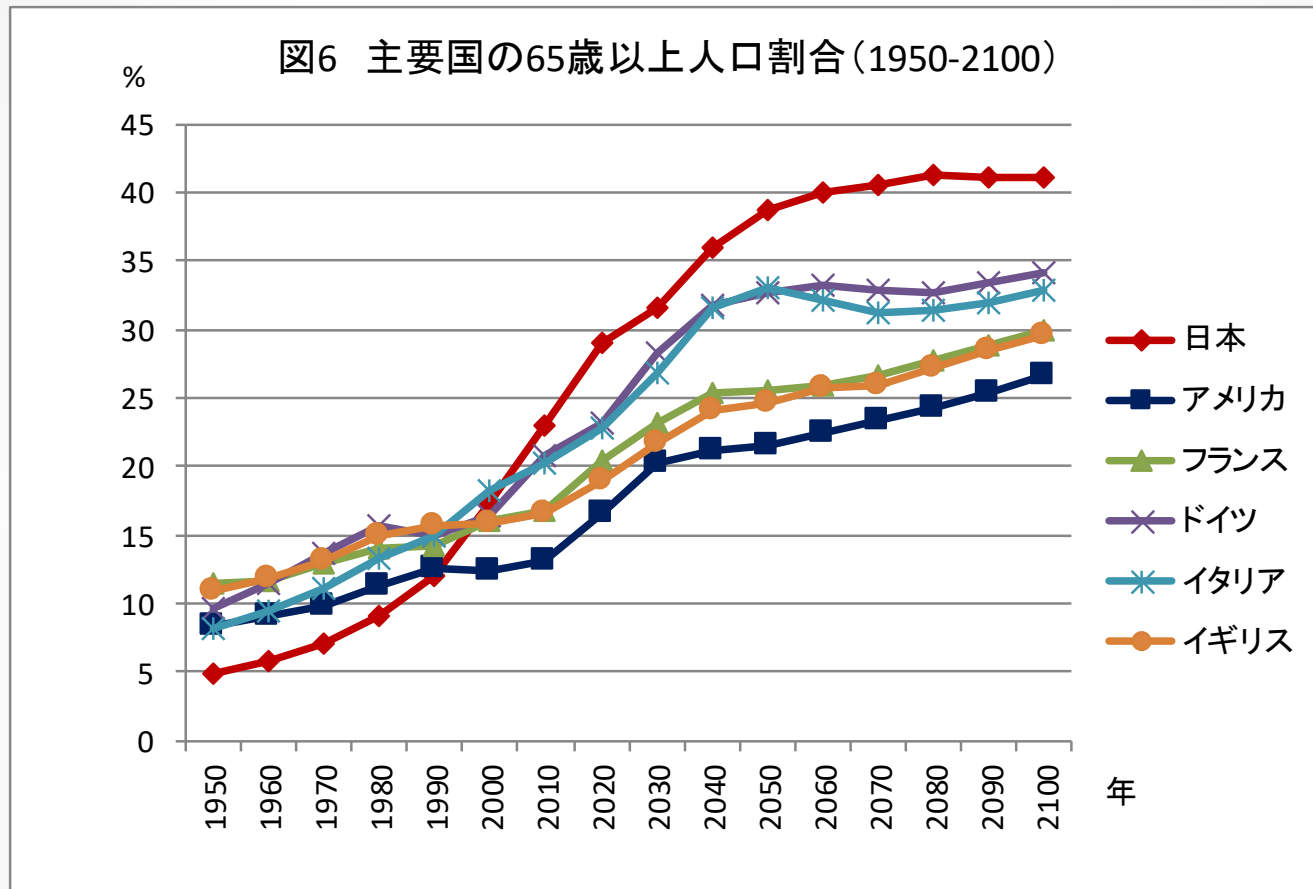
人口ピラミッド (2040年)

図5



資料：1965～2015年：国勢調査、2020年以降：「日本の将来推計人口（平成29年推計）」（出生中位(死亡中位)推計）。

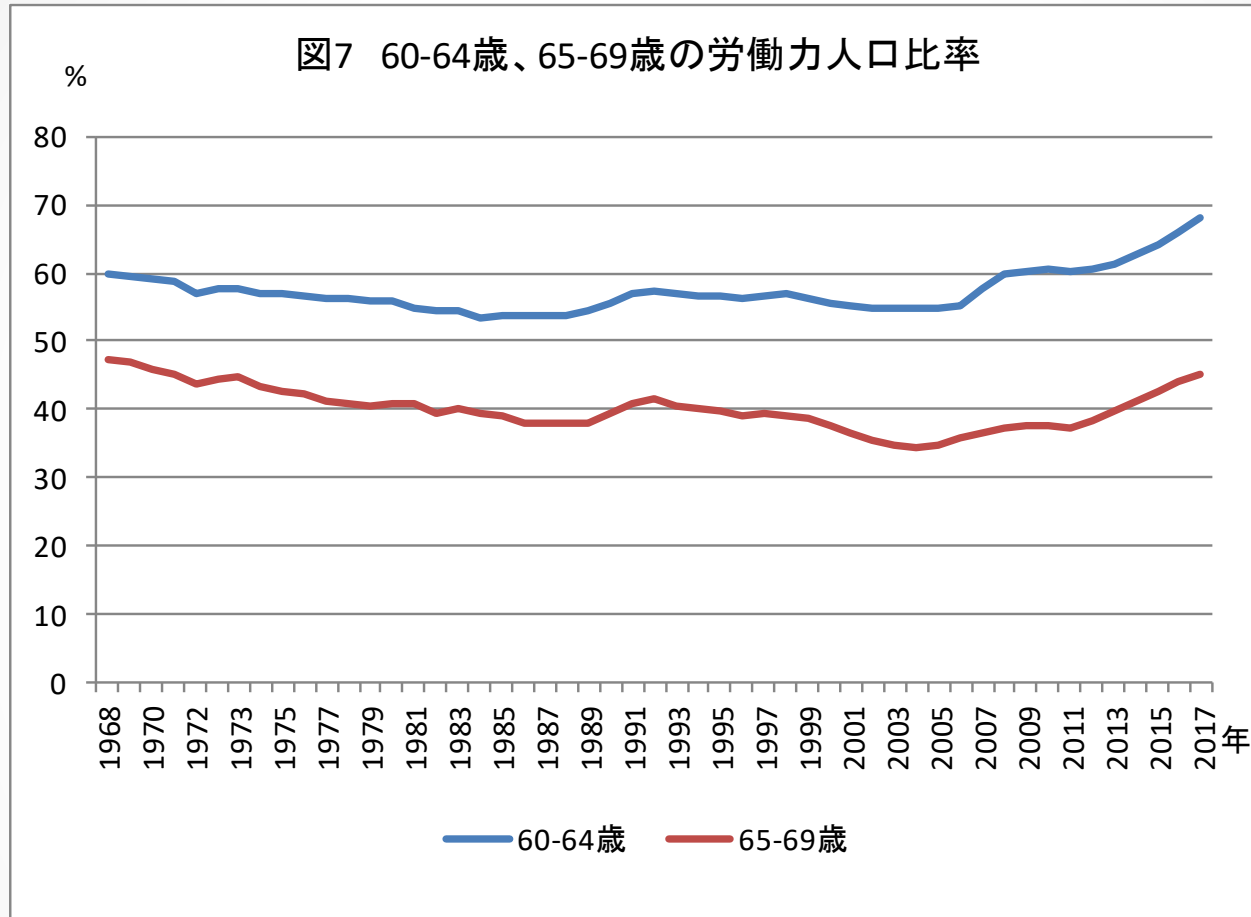
他国と比較すると . . .



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2014)」。

➤ 高齢化の高さと速さ

高齢者の労働参加



(資料出所) 総務省「労働力調査」。

➤ 高齢者の労働参加は活発化

いつ退職したいのか？

表1 望ましい退職年齢

							(%)
	日本	アメリカ	ドイツ	フランス	スウェーデン	韓国	
調査年	2010	2010	2010	2005	2010	2010	
性, 年齢階級							
男性							
40歳代ないしそれ以前	—	—	—	0.0	0.2	—	
50歳ぐらい	0.1	0.9	0.1	0.9	0.3	0.1	
55歳ぐらい	0.3	3.6	1.4	13.3	1.6	0.1	
60歳ぐらい	7.4	15.4	29.7	59.4	26.8	6.2	
65歳ぐらい	42.1	45.9	62.4	23.2	50.9	15.7	
70歳ぐらい	33.0	16.5	3.2	2.4	2.3	36.8	
75歳ぐらい	9.0	4.5	0.6	0.1	—	21.3	
80歳ぐらい	3.9	0.9	—	0.0	0.1	14.8	
その他	3.9	12.3	1.9	0.3	17.9	5.0	

資料出所 内閣府(2011.6)「高齢者の生活と意識 第7回国際比較調査」(フランスは第6回調査)

(注) 1) 各国それぞれ60歳以上の男女約1,000人を調査対象としている。

2) 「現在の就労の有無にかかわらず、収入の伴う仕事を辞める時期は何歳ぐらいが適当か」という設問に対する回答。

➤ 日本の高齢者の参加意欲は比較的高い

Ⅱ. 高齢者就業促進の課題

非正規雇用・無業者の問題

- 従来の高齢者雇用促進策：企業に対して年金支給開始年齢までの継続雇用（定年延長や再雇用）を要請
- この方法が特に有効なのは、継続性を前提にした雇用形態の労働者に対して
- ところが、2015年段階で約100万人（40-59歳）の未婚・中年非正規雇用者が存在
- また男性中年層の非労働力人口は約66万人
- 継続雇用の対象になりにくい人々や、そもそも就業していない人々が増えてきている

高齢者の生産性とインセンティブ

- 高齢従業員は**スキルの陳腐化問題**に直面：企業にとってはスキル維持にかかわる訓練投資はコストが高くつく
- また**技術革新への対応**も課題
- 65歳以上の就業では労働災害が**死亡事故**に直結するリスクが非常に大きい（体力差の拡大、休業の増加への対処も）
- 現状では再雇用の高齢従業員に対する一律処遇の傾向が強く、**インセンティブ面**が弱い
- より個別事情に対応した人事管理が必要となる

他の労働者との関係

- これまでは60歳代前半の再雇用が高齢者雇用の中心⇒今後は定年年齢の延長の議論もありうる
- 正社員期間の長期化は**若年正社員採用へのマイナスの影響**が顕在化するリスク
- 年功的な処遇によって、昇進の遅れなど他の労働者のインセンティブを阻害しないような対応が必要（実力主義）
- より職務ベースの報酬体系への移行が自然か
- 従来の雇用慣行をどう見直していくか

ご清聴ありがとうございました